
カエル！ジャパン通信 Vol.223 令和6年2月9日
発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. コラム 本当に休まる「休み」とは ～積極的休暇のすすめ

2. 最新情報

《お知らせ》 2件

《地方公共団体等の動き》 6件

■□■ 1. コラム ■□■

本当に休まる「休み」とは ～積極的休暇のすすめ

梅崎 修さん

法政大学 キャリアデザイン学部 教授

大阪大学大学院経済学研究科博士課程修了（経済学博士）。2002年より現職。専攻は労働経済学、オーラルヒストリー。数々の人材マネジメントとキャリア形成の調査・研究を行う。

2019年4月以降、働き方改革関連法の順次施行に伴い、企業には従業員に対して年5日、時季を指定して年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。休暇を与える側、取得する側の双方に意義のある「休み」について、梅崎さんにお話を伺いました。

◆「ハレとケ」から「管理」、さらに「自律的な休暇」へ

前近代的な日本社会における休みの取り方は「ハレとケ」で構成されていました。祭事などは1年という円環的時間に埋め込まれていました。つまり、ハレとケに合わせ共同体に所属する人たちが、共に高揚したり寛いだりと精神的な満足感も得ていたと考えられます。近代社会になると、時間は合理的に「管理」されるものになります。企業も休暇管理をするようになりました。

しかし、コロナ禍を過ぎた現代では、集団的に上から一斉に管理するのではなく、在宅勤務や勤務時間等、働き方を選べる時代になり、従業員にとって自律度や裁量度が高まってきました。その結果、**集団として画一的に休みを管理することが難しくなり、基本的には個々人の判断に任せる「自律的な休暇」が必要**となってきています。しかしながら、個人に任すがゆえに結果的にオーバーワークになったり、身体的・精神的回復がうまくいかずに悩んでいる方が多いのが現状ではないでしょうか。

◆積極的切断と積極的接続

健康経営的な観点から考えると、「どう休むか」は**とても重要**です。例えばただ24時間何もしないで

部屋にこもっているというのは、本来の休息とは考えられません。大切なのは「積極的に休暇を選ぶ」ことです。この積極的には二つの意味があります。一つは積極的にぼんやりすること。例として、デジタルデトックスやサウナなどがあげられるでしょう。これもポイントがあり、医学研究者の早坂信哉氏によると、「温泉に行ったときにその成分が身体に入ってくることは、そこまで身体に変化を与えるのではなく、非日常的な世界に行くこと、ぼんやりすることが大事」だとおっしゃっています。山の中など温泉地に行くことで必然的にデジタル環境も切断することになるでしょう。これは積極的にぼんやりすることとなり、いわば「積極的切断」と呼べます。

もう一つは「積極的接続」です。我々は、基本的に日常は会社と接続されていますが、例えば夏のキャンプに行く場合は、キャンプに行っている人たちに接続されます。その場合、会社と接続が一時的に切れるわけです。スポーツ観戦や推し活などもそうですが、何か別の世界を持ち、その世界に接続することで、それ以外のことは考えず集中することが多いでしょう。言い換えると「積極的接続」というのは切り替えともいえます。普通に考えれば、空間的に会社の門を出れば接続が切れるはずですが、それでも常時接続状態になっていると、休んでいるようでも本当の意味での休息になっていません。少なくとも積極的な切断と接続（切り替え）を自分の中で意識してやるのが大切です。

◆時間、日、月、年でコントロールする

この積極的切断と接続は、実は1日の間に何回も起きています。ちょっとした休憩時間にコーヒーを飲み仲間と雑談することもあるでしょう。そのような小さな波が日中にあり、1週間、1カ月、1年間と大きな波があるわけです。だから、修行僧ではないので、「1カ月切断します」ではなく、大きな波の中に小さな波があり、小さな波のまた中に小さな波があるというふうに考えると良いでしょう。

また、生理的な波も含め、いろいろな関係性によって自分の状態も変わります。そこはジャズのセッションのように、いろいろな要素を巻きこんで、関係する人たちと始まるリズムを楽しめると良いですね。一緒にワーケーションに行くというような取組は、一緒のリズムで休み、働くというイベントなのです。このような要素を踏まえて「休み」をデザインすることは難易度の高いことですが、ある程度、自分の周期性として組み立てると良いでしょう。

最後に、休暇を与える企業側においては、自律的休暇を従業員が使いこなすためにも、例えば「温泉旅行券」だけでなく「野球観戦のチケット」も用意するといった様に、「積極的切断と接続」が可能となる福利厚生サービスがあると良いと思います。今後、仕事のみならず休暇の使い方においても自律性が重視されていきます。積極的に休暇をとることを推進し、皆が上手に選択できるよう環境を整えていくことが必要です。

《お知らせ》

【内閣府男女共同参画局】

内閣府男女共同参画局は日本経済団体連合会と共催で、ダイバーシティ・マネジメントセミナーを開催します。「女性登用をより一層加速化するために、企業に求められていること～経営の視点から見る我が国の女性リーダーの登用～」をテーマに、先進企業の経営者から、女性役員比率向上に資する取組や経営者として意識されていること等についてお話を伺うとともに、この分野に精通する学識経験者から、女性役員登用による企業経営側のメリット等についてご講演いただくことを通して、企業経営における女性登用の重要性について改めて認識を深め、その推進につなげていきます。

経営者、管理職の方、ダイバーシティ担当者の皆さまをはじめ、どなたでも御参加いただけますのでぜひ御申込ください。

■セミナー概要

日時：令和6年3月6日（水）15:00～16:30

開催方法：オンライン配信（Zoom ウェビナー）

内容：

1.基調講演 「アサヒグループのダイバーシティの取り組み」

一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長

アサヒグループホールディングス株式会社 取締役会長 兼 取締役会議長 小路明善氏

2.事例紹介1「異なる視点がつくる新たな可能性～SWCC（旧昭和電線）のD&I推進～」

SWCC株式会社 代表取締役社長 長谷川隆代氏

3.事例紹介2「コーポレートガバナンスの視点から見るダイバーシティへの取組：現状と将来」

東京都立大学大学院 経営学研究科 教授 松田千恵子氏

申込締切：令和6年2月28日（水） ※事前申込制、参加費無料

詳しくは下記 URL を御覧ください。

<https://wwa.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>

【厚生労働省】

テレワークセミナー（オンライン）

2月集中企画として、2月14日、21日にテレワークセミナーをオンラインで開催します（参加費無料）。

テレワークは、ICT を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークの活用によって、育児・介護・治療と仕事の両立や、優秀な人材の確保・定着などの効果が見込めます。

このセミナーでは、介護・治療と仕事を両立するためのテレワークについて、中小企業でも実現可能な実施方法や労務管理を、専門家であるゲストを交えながら、テーマ毎にそれぞれわかりやすく解説します。

【開催日時・講演テーマ】

2月14日（水） 13:30～15:00

テーマ：介護と仕事の両立とテレワーク

ゲスト：ダイバーシティ & ワークライフバランスコンサルタント 渥美 由喜 氏

2月21日（水） 13:30～15:00

テーマ：治療と仕事の両立とテレワーク

ゲスト：北海道テレビ株式会社 東京支社編成業務部長 阿久津 友紀 氏

【申込や詳細はこちら】

テレワーク総合ポータルサイト <https://telework.mhlw.go.jp/support/seminer/>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

【宮城県】仙台市

仙台市女性活躍推進セミナー「人材育成とアンコンシャス・バイアス」

アンコンシャス・バイアスからの脱却が組織にもたらす効果や、女性のキャリア開発に向けた具体的な方法を伝えます。今後10年を見据えたダイバーシティ推進に、一緒に取り組みましょう。

日時：令和6年2月22日（木）13：30～15：30

場所：オンライン開催（Zoom ウェビナー）

対象：企業等の経営者、役員、管理職、人事労務担当者など

参加費：無料

申込方法：Web 又はメール

申込締切：令和6年2月21日（水）

<https://www.sendai-l.jp/event/12876.html>

【滋賀県】

公開講演会「多様性が叫ばれる社会で私たちはどう生きるか」

誰もが自分らしく、生き生きと暮らすためのヒントを学ぶG-NETほっとセミナー、第5回講座は「公開講演会」として実施します。

日時：令和6年2月17日（土）13：30～15：30

場所：滋賀県立男女共同参画センター“G-NETしが”大ホール

対象：どなたでも

定員：500名 ※要申込

参加費：無料

申込方法：メール、FAX 又は電話

申込締切：令和6年2月10日（土）

<https://www.pref.shiga.lg.jp/g-net/seminar/103463.html>

【大阪府】

第6回男女いきいき事業者表彰受賞事業者が決定！！

大阪府では、男女がいきいきと働ける職場づくりに取り組む事業者を応援しています。

女性活躍推進について、他の事業者の模範となる受賞事業者を決定しましたのでお知らせします。また、3月1日に実施する「男女いきいきフォーラム」において、受賞事業者による事例発表を行います。ぜひご参加ください。

■受賞事業者

【大 賞】社会福祉法人のぞみ

【優秀賞】株式会社アイエスエフネット、株式会社アイエンター、株式会社オージス総研、株式会社ヒツツカンパニー

【特別賞】パナソニック ホームズ株式会社

■受賞事業者による事例発表

日時：令和6年3月1日（金）14時から16時

場所：ドーンセンター

登壇事業者：社会福祉法人のぞみ、株式会社アイエスエフネット、パナソニックホームズ株式会社

ファシリテーター：巽 真理子氏（大阪公立大学 ダイバーシティ研究環境研究所 客員准教授、ひとケア・ワーク Lab 主宰）

詳細：<https://www.pref.osaka.lg.jp/annai/moyo/detail.php?recid=27636>

■男女いきいき事業者表彰の詳細、表彰受賞のポイントはこちらから

<https://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/ikiiki2013/award.html>

【兵庫県】

女性のための働き方セミナー「中高年非正規雇用シングル女性のためのライフプランと働き方」

将来の不安や生きづらさを抱えているあなた、漠然とした不安を“見える化”して、軽くしませんか？シングル女性が考えておきたい支出・収入の見直し、老後資金の必要額や貯め方・増やし方などのお金のことを学び、人生100年時代を自分らしく生きるための働き方や生き方を考えましょう。

日時：令和6年3月2日（土）10：00～12：00

場所：兵庫県立男女共同参画センター セミナー室

対象：おおむね40～50代の配偶者や子どもがいない非正規雇用シングル女性

定員：8名 ※応募者多数の場合は抽選

受講料：無料

申込方法：Web 又は QR コード

申込締切：令和6年2月20日（火）12：00まで

<https://hyogo-even.jp/seminar/new%ef%bc%81%e3%80%903->

[2%e5%9c%9f%e3%80%91%e5%a5%b3%e6%80%a7%e3%81%ae%e3%81%9f%e3%82%81%e3%81%ae%e5%83%8d%e3%81%8d%e6%96%b9%e3%82%bb%e3%83%9f%e3%83%8a%e3%83%bc%e3%80%8c%e4%b8%ad%e9%ab%98%e5%b9%b4.html](https://hyogo-even.jp/seminar/new%ef%bc%81%e3%80%903-2%e5%9c%9f%e3%80%91%e5%a5%b3%e6%80%a7%e3%81%ae%e3%81%9f%e3%82%81%e3%81%ae%e5%83%8d%e3%81%8d%e6%96%b9%e3%82%bb%e3%83%9f%e3%83%8a%e3%83%bc%e3%80%8c%e4%b8%ad%e9%ab%98%e5%b9%b4.html)

【兵庫県】伊丹市

私らしく働きはじめるために

「子育て中だけど、そろそろ仕事復帰を考えたい」「再就職したい気持ちはあるけど、不安」など働くことへの思いは、人それぞれあります。職種や働き方をどのように選んでいけばいいのか、一緒に考えてみませんか。働くに当たって、大切なことを考えてみる一日です。

日時：令和6年2月22日（木）10：00～12：00

場所：伊丹市立男女共同参画センター

対象：テーマに関心のある女性

定員：15人 ※先着順

参加費：無料

申込方法：Web、電話又は窓口

<https://itami-kokoiro.jp/2023/12/27/jobsup23/>

【高知県】

経営戦略のための女性活躍推進シンポジウム WOMEN Be Active! ～多様な人材が活躍できる職場へ～
全国に先行して人口減少が進行する中、企業における働き手の確保・人材不足が喫緊の課題となっています。5年後・10年後を見据えた事業計画の中で、経営戦略として女性の活躍推進に取り組む利点と、その手法のヒントとなるシンポジウムを開催します。

日時：令和6年2月21日（水）14：00～16：30

場所：高知県立県民文化ホール グリーンホール

定員：500名 ※定員になり次第、締切

参加費：無料

申込方法：Web 又はメール

申込締切：令和6年2月19日（月）

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060901/2023110500015.html>

【編集後記】

これまで日本では、休みを取りづらい雰囲気職場や、有給休暇の取得率が低いことが問題視されることが多くありましたが、社会全体で働き方改革が進み、徐々に状況が改善しつつあります。厚生労働省の「令和5年就労条件総合調査」によると、令和4年の労働者の有給休暇取得率は6割（62.1%）を超え、更に取得率の向上に努める必要があるものの、昭和59年以降過去最高となりました。

昨今、多様な人材の活用が進む中で、労働者の休日の過ごし方も多様化しています。レジャーや趣味のほか、副業やリスキングのための勉強に休日を費やしたり、子どもの学校行事や地域活動に参加したりして過ごす人もいます。

そうした多様なニーズを受けて、企業の間では、週休3日制や、自己研鑽のための休暇やボランティア休暇などの特別休暇制度といった新しい休み方を導入する動きが広がっています。他社の取組も参考にしながら、自社の従業員の休日の過ごし方に合わせた制度を取り入れていくことが重要といえるでしょう。

※厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>